

Interview met professor

Paul Verhaeghe, auteur van

het boek *Identiteit*

“Als mensen vertrouwen gegeven wordt, zullen ze ook zelfvertrouwen ontwikkelen”

Helmar Vyverman

De bestseller *Identiteit*¹ van professor Paul Verhaeghe staat, op het moment van dit interview, al wekenlang in de top tien. “*Wie wij zijn wordt altijd bepaald door de context waarin wij leven*”, staat ergens in het boek. Die context is voor velen tijdens een groot deel van hun leven: de school of de onderwijsomgeving. Heel wat standpunten van professor Verhaeghe hebben consequenties voor het onderwijs. Het welbevinden en welzijn van al wie bij het onderwijs betrokken is (niet in de laatste plaats de leerlingen), komen bij de onderwijspraktijk en bij onderwijsvernieuwingen nauwelijks aan bod. We vroegen een interview met professor Verhaeghe. En we kregen het.

Dit boek is niet geschreven met het oog op het onderwijs?

Prof. Verhaeghe: “Neen, maar het zat toch wel een stukje in mijn achterhoofd, omdat een van de vertrekpunten mijn eigen ervaring geweest is met het universitair onderwijs, waar ik moest vaststellen dat onderwijs op zich gaandeweg minder belangrijk werd. Ook de hele neoliberale meritocratie die daar ingang vond en die eigenlijk een aantal dingen kapot maakte.”

Functioneringsgesprekken

Het oneigenlijke gebruik van functioneringsgesprekken zijn daar een element van. “Een functioneringsgesprek wordt in de praktijk inderdaad als een beoordelingsgesprek gehanteerd en daarop wil ik reageren. Dat past niet in een werkrelatie. Ik ben tegen deze vorm en tegen deze manier waarop de mensen behandeld worden. Eigenlijk is het een rankingsysteem. Ik ben tegen de ‘one-way mirror’-benadering, waarbij de beoordelaar door het glas kan kijken en de beoordeelde alleen de spiegel kan zien. Een wederzijds evaluatiesysteem werkt zeer goed en daar ben ik 100% voor.”

Zijn beoordelingsgesprekken geen ideale evaluatiesystemen?

“Wat je daarbij krijgt, is een top-downsysteem, met als gevolg het doorgeven van de ‘zwarte piet’: zoals de directie omgaat met de leraren, zo zullen de leraren omgaan met de leerlingen, en de leerlingen met de leerlingen van de klas daaronder. Zo leg je een basis voor pesten.”

Is de richting altijd top-down? Als er jonge leerkrachten met frisse ideeën in een school komen en die ideeën stromen door

naar boven, dan komen die misschien ooit bij het beleid terecht?

“In het beste geval bestaat er een goede wiselwerking tussen top-down en bottom-up. Als je hervormingen wilt doen, moet je in eerste instantie gaan luisteren naar de mensen die op de vloer staan. Daar ben ik fundamenteel van overtuigd. Dat geldt niet alleen voor de school, dat geldt voor de fabriek, de zorgsector, enzovoort. Je moet tenminste luisteren naar de mensen om hun suggesties te horen. Waarna een dialoog kan opstarten met mensen die een meer macromanagementniveau hebben. Dat is puur gezond verstand. Maar men doet dat nauwelijks.”

Management en onderwijs

Raden van bestuur worden meer en meer samengesteld met mensen die uit het bedrijfsleven komen. De redenering daarachter is: wat in het bedrijfsleven succes heeft, zal ook wel werken in het onderwijs.

“Ik vind het erg naïef dat men ervan uitgaat dat mensen die een bedrijf kunnen runnen, een school zouden kunnen leiden. Dat vind ik zelfs idioot. Het is die hele collectieve waan dat vandaag alles ‘vermarkt’ moet worden en dat een bepaalde vorm van economie de oplossing is voor alles. Dus gaan we ook scholen op die manier ‘managen’. Ik garandeer je dat dit niet werkt. Want de hele bedoeling van die vorm van economie en van vermarkting is: winstmaximalisatie op korte termijn. En dat werkt zelfs niet voor de economie. Kijk naar de hele economische crisis die wij vandaag beleven: die is een gevolg daarvan. Dat moet je dus absoluut niet doen. Wat je eventueel als inspiratiebron kunt gebruiken, is wat er gebeurt bij een aantal kmo’s: die creëren veel meer een overlegmodel. Dat is echter een ander denkkader. Dan spreken we eigenlijk over de installatie van werkzame sociale verhoudingen die men nog altijd sociale verhoudingen noemt en die niet uit een economisch model komen.”

‘Ze zouden beter de vaste benoeming in het onderwijs afschaffen’ is een verhaal dat steeds terugkomt in die kringen. Wat denkt u daarvan? Neem je mensen dan hun

veiligheid – wat Maslow een basisbehoefte noemt – niet af?

“We zijn van het ene extreem naar het andere aan het evolueren. Het vroegere systeem bestond in een vaste benoeming voor het leven, waarbij geen enkele sanctioneringsmogelijkheid was. Nu gaan we naar de 360° werknemer die contractueel ingehuurd wordt om een bepaalde periode te komen werken en die nadien vriendelijk bedankt wordt voor zijn diensten. Hij wordt gewoon gedumpt. Dat is zo mogelijk nog veel erger. Laten wij eens met een systeem werken van contracten van onbepaalde duur waarbij er een interventiemogelijkheid is als iemand niet meer functioneert. Dat kan toch niet zo moeilijk zijn?”

Dan moet je wel de mogelijkheid krijgen om de ‘werknemer’ te volgen. Veel directeurs hebben daarvoor niet de tijd, noch de kennis, noch de vaardigheden.

“Daar heb je weer het aspect van verantwoordelijkheid en macht. Uit mijn ervaring blijkt dat leidinggevend die niet de bijbehorende macht krijgen, gefrustreerd geraken. ‘Er wordt mij van alles opgelegd, maar ik heb niet de mogelijkheid om het te veranderen’. Dat is dodelijk.”

Identificatie

U zegt ook: “In de mate dat mensen zich kunnen identificeren met de visie van de school, zijn zij productiever.”

“Dat klopt. ‘Identificatie’ is de mate waarin een werknemer (ook een leerling) zich gaat identificeren met de school waar hij lesgeeft of -volgt. Ruimer bekeken: dat is het klassieke spanningsveld tussen de gemeenschap en de burger. Hoewel er conflicten kunnen zijn, gaat men zich ook identificeren en zich inzetten voor zijn taak. Men voelt zich ook verantwoordelijk, want men maakt er deel van uit. Op grond daarvan kan men ook botsen met die gemeenschap in het belang van die gemeenschap, precies omdat men zich verantwoordelijk voelt.”

‘...de school is ook van mij...’

“Wat we nu krijgen, is het volgende: in de plaats van het klassieke spanningsveld ge-

meenschap-burger krijgen wij de tegenstelling tussen het individu en de organisatie, waarbij ze allebei elkaar wantrouwen. Ze zijn er beide op uit om te zien wat er voor hen in zit en wat ze eruit kunnen halen. 'Hoe moet ik er vooral over waken dat ze me niet zullen pakken?' Dat werkt niet, dat is voor beide partijen slecht."

Er bestaat een evolutie naar niveaus binnen de schoolleiding. Jaren geleden stond een leraar fulltime in de klas, dan kwam de bezoldigde klassenraad en klassendirectie. Nu hebben we een systeem waarbij de zogenaamde lesvrije uren samengevoegd werden tot tussenniveaus. Met andere woorden: de betaalde lesvrije uren werden uit de lerarenopdracht gehaald en toegekend aan enkele leraren die nu hoofdzakelijk een vorm van coördinatie doen. Vaak is dat ook een vorm van promotie voor leraren met een zekere verdienste.

"Dat is geen goed idee, omdat de kans er dik in zit dat er een evolutie komt naar een systeem waarbij mensen die deze tussenfuncties innemen, geen ervaring meer hebben op de vloer, of dat mensen die deze functies aanvaarden, precies zij zijn die wegvluchten van de vloer omdat ze hun werk niet aankunnen. Of dat men de beste leraren wegplukt van die vloer, dan is het helemaal fout."

Verantwoordelijkheid en macht

Hoe zorg je ervoor dat leraren zich meer betrokken voelen?

"Je moet beginnen met een probleemanalyse: we hebben op het ogenblik een situatie waarbij er een arbeidsorganisatie is die zich toespitst op het individu en nog nauwelijks het gemeenschappelijke aspect benadrukt. We moeten dan teambuildingsweekends organiseren onder het mom van de 'survival of the fittest'. Dat vind ik helemaal knettergek. Dat introduceert andermaal die concurrentie, want de oplossing is een illustratie van het probleem: men gaat mensen tegen elkaar opzetten. Dat moet dus op een of andere manier aangepakt worden, want zolang dat aanwezig is, kun je niet spreken van samenwerking. Je moet het systeem veranderen waardoor je

dat dodelijke concurrentie probeert te elimineren. Idem met de evaluaties: op zich is dat goed, maar dan zó dat er geluisterd wordt en dat er wederzijdse evaluaties gebeuren. We vertrekken echter van een situatie die scheefgegroeid is. Dat gaan we niet op minder dan tien tot twaalf jaar veranderen. Dat betekent dat een beleidsverantwoordelijke evenveel jaar in die positie moet blijven zitten en ook de macht moet krijgen om verandering door te voeren. Want ook dat is een probleem: vandaag geven wij heel veel mensen een bepaalde verantwoordelijkheid, maar niet de bijbehorende macht. Als je de verantwoordelijkheid hebt, dan moet je ook de macht krijgen om bepaalde dingen te organiseren, zij het natuurlijk binnen bepaalde klijntlijnen. Maar wij vertrouwen niemand meer. De leraar die in de klas staat, vertrouwen we niet meer, want die moet doen wat hem gezegd wordt; de directeur idem. Dat is het Angelsaksische model: alles wordt top-down gereguleerd. Dat werkt niet, zelfs niet in een bedrijf."

'Vertrouwen is goed, controle is beter', zeggen de managers.

"Dat is helaas een symptoom van het systeem binnen het zogenaamde TINA-syndroom (There Is No Alternative). Terwijl het systeem voor een flink stuk een papieren of digitale tijger is die niet veel meer voorstelt dan dat. Op het ogenblik dat je je voeten begint te vege aan het systeem, ga je zien dat je veel meer vrijheidsgraden hebt dan je vermoedt. Mensen identificeren zich te vaak met de 'agressor': men gaat de dingen overnemen op een manier waarvan men denkt dat ze zo bedoeld zijn. Mensen hebben veel meer mogelijkheden dan men vermoedt, daar ben ik van overtuigd."

Initiatief nemen

Leraren willen anderzijds zekerheid. Als zij de vrijheid krijgen, komen ze meestal vragen hoe ze die moeten invullen.

"Het top-downmodel heeft zich ondertussen grondig geïnstalleerd en een van de effecten ervan is dat mensen nog nauwelijks initiatief durven te nemen, want dat wordt afgestraft.

Wat buiten het systeem valt, telt niet mee, of je kunt erop gepenaliseerd worden. En dan vragen we dat mensen creatief zijn. Dat kan natuurlijk niet.”

Scholen moeten meer uitgaan van hun eigenheid en zelfbewust naar buiten treden, ongeacht de evaluatie van buitenaf.

“Ja, en minder angst hebben voor het eigen initiatief. Die angst is gaandeweg in het denken gesloten. Nogmaals, zowel scholen als leraren beschikken over veel meer vrijheidsgraden dan zij vermoeden; zij kunnen en mogen hun eigenheid meer benadrukken.”

Mensen willen niet voortdurend betutteld worden?

“Neen, natuurlijk niet. Wij hebben een dubbelheid in ons: aan de ene kant wil de mens autonoom zijn, willen we ons eigen ding doen, en aan de andere kant verlangen we allemaal naar een autoriteit en zekerheid. We zitten altijd tussen die twee. Het huidige top-downmodel is een self-fulfilling prophecy die autonomie en creativiteit gaat afstraffen. En dat heeft alles te maken met het ontbreken van vertrouwen en zelfvertrouwen.”

Vertrouwen

Vertrouwen geven of vertrouwen hebben?

“Als mensen vertrouwen gegeven wordt, zullen ze ook zelfvertrouwen ontwikkelen. Als je het niet krijgt, dan kun je het ook niet ontwikkelen. Denk aan het arbeidsmodel van Apple, waarbij men briljante jonge mensen aantrekt en zegt: doe maar. Op het vlak van onderzoek: selecteer goede mensen rond bepaalde onderwerpen en geef ze de mogelijkheden om een aantal jaren te experimenteren. Daar komen zeker fantastische resultaten uit. Binnen een overgecontroleerd top-downmodel komt er alleen papier uit. Alles draait rond vertrouwen. Maar als die mensen geen zelfvertrouwen hebben, zal er niets uitkomen.”

Dat is dus een vicieuze cirkel die je moet doorbreken. Hanteert het beleid dan een mensbeeld dat mensen maar tot op zekere hoogte te vertrouwen zijn, ook al beweert

men het tegendeel? Mensen voelen dat aan. ‘Kleur buiten de lijntjes, maar niet hier’.

“Inderdaad. Kinderen voelen dat zelfs goed aan. Dat is het hele spanningsveld tussen het macromanagement en wat op de arbeidsvloer gebeurt. Je kunt in organisaties zoals het onderwijs, waar het over normen, waarden en kennis gaat, ervan uitgaan dat de leiding krijtlijnen uitzet, dat is normaal. De vraag is dan: in welke mate krijgen en nemen mensen die het werk moeten uitvoeren de vrijheid om een aantal zaken zelf in te vullen? Dat spanningsveld tussen gemeenschap en burger is telkens opnieuw in te vullen. Als dat gebeurt op een manier waarop de mensen die het werk moeten uitvoeren, geen enkele inspraak en creativiteit krijgen, en bovendien nog eens te horen krijgen dat ze die wel hebben, maar het is een doorgestoken kaart, dan krijg je een hoop ellende.”

Een continue top-down/bottom-upbeweging is dus aangewezen. Steeds opnieuw het gevoel hebben dat men genegeerd wordt, creëert een negatief zelfbeeld?

“Dat heeft te maken met de verschuiving in onze maatschappij waarin het woord ‘succes’ doorslaggevend is, samen met het woord ‘investeren’. Dat moet dan vertaald worden in financieel succes en een aantal externe zaken zoals een bedrijfsauto en een gsm. Dat heeft ook te maken met de opkomst van het neoliberalisme in de jaren 1990.”

Neoliberalisme

Gaan de onderwijshervormingen van de laatste jaren in de richting van het neoliberalisme?

“Over de hervormingen durf ik mij niet uit te spreken, ik heb daar te weinig zicht op. Het onderwijs als dusdanig is in de perceptie van ouders en leerlingen deel gaan uitmaken van dat neoliberale model. In die zin dat onderwijs puur functioneel een instrument geworden is om een diploma te behalen, waardoor men dan kan doorgroeien en succes heeft, enzovoort. Ik hoor genoeg van leraren dat, als zij iets willen veranderen en zelfs als ze daarbij gesteund worden binnen de school, zij heel vaak teruggeloten worden

door de ouders. Veel ouders gaan de school in die richting zien. Ik denk dat we dat ook als maatschappelijke realiteit moeten meenemen en niet altijd de schuld gaan afschuiven op een bepaalde onderwijshervorming: ook het competentiegericht onderwijs is begonnen met de beste bedoelingen. Als je daarop terugkijkt, zie je dat het in een neoliberaal keurslijf geduwd is.”

Zijn de onderwijshervormingen (of -aanpassingen) altijd loyaal uitgevoerd?

“De voorwaarden om iets loyaal uit te voeren is dat mensen hebben kunnen meedenken. Dan wordt het systeem gedragen door wie het moet uitvoeren. Het is een flater van jewelste om iets top-down in te voeren en hoogopgeleide mensen die het moeten uitvoeren, niet te laten meedenken. Dat zijn elementaire fouten. Dat creëert weerstand en frustratie.”

Schoolreglement en verinnerlijking

U hebt het in uw boek ook over ‘verinnerlijking’. Het schooleigen schoolreglement speelt daarin een grote rol. Leraren willen over het algemeen ‘één lijn trekken’, ‘iedereen gelijk voor de wet’. Hoe kom je dan tot ‘verinnerlijking’ of aanvaardbaar gedrag dat uit de leerling zelf komt?

“Op het vlak van opvoeding – ik heb het in het boek beschreven – is het een beweging die je van buiten naar binnen maakt. Zeker met jonge kinderen is dat proces nog bezig. Dat gaat van buiten naar binnen, waarbij je eigenlijk meer zwart-wit moet zijn hoe jonger het kind is. Dat is zelfs bij de moraalontwikkeling zo. Als je aan een achtjarige vraagt of een bedelaar die een brood steelt en een schooldirecteur die een brood steelt op dezelfde manier gestraft moeten worden, dan zal die ‘ja’ zeggen. Zo’n kind kan nog niet nuanceren; dat blijft redelijk zwart-wit. Een schoolreglement moet voor die leeftijd ook heel helder zijn, want jonge kinderen vragen een duidelijke autoriteit. Dat betekent natuurlijk niet dat je idiote reglementen moet maken. Je moet naar een paar basiselementen kijken en het voorbeeld geven. Als de

leerlingen ouder worden, moet je nuanceren en hun meer inspraak en ruimte geven om zelf te beslissen of om mee te beslissen. Vandaag keert men die volgorde helaas vaak om. Jonge kinderen mogen om het even wat doen, en als ze dan als pubers compleet onhandelbaar zijn, zet men er de vijs op.”

Een dergelijk reglement – met veel interpretatieruimte – is niet controleerbaar en evalueerbaar.

“Dat is dan weer een andere postmoderne ziekte: alles moet controleerbaar en kwantificeerbaar zijn. Dat is niet zo, het spijt mij. Zodra wij spreken over morele aspecten of over kwaliteitsaspecten, is het niet kwantificeerbaar. Je kunt dat evalueren, maar er is een verschil tussen evalueren en meten. En men verwacht die twee vandaag.”

Watervalstelsel

Als je het hebt over de negatieve gevolgen van uitsluiting (‘je hoort er niet bij’), dan kom je bij de hokjes waarin wij onze leerlingen bij het begin van het middelbaar onderwijs stoppen. Is een gemeenschappelijke start (‘je hoort er wél bij’) vanuit dat standpunt beter? Want ‘te veel ongelijkheid leidt naar een verlies van zelfrespect’.

“We moeten dat probleem – want het is een probleem – plaatsen binnen een ruimer maatschappelijk probleem. Die uitsluiting, die tweedeling die op de school plaatsvindt met het watervalstelsel tot gevolg, is iets dat maatschappelijk heel sterk aanwezig is en van daaruit de school determineert. We hebben een tweedeling in winners en losers. Het criterium daarvoor is bijna uitsluitend financieel. Of externe attractiviteit (uiterlijk, gadgets,...) voor diegenen die het dan financieel niet maken. Dat is een maatschappelijk gegeven op dit ogenblik en de school ontsnapt daar niet aan. Een kind moet ‘het maken’ via een lucratief diploma. Men kan zich daartegen teweerstellen, maar je mag niet verwachten dat, omdat je dat op papier zet, het ook onmiddellijk gaat veranderen, als de mensen die uit zo’n maatschappij komen in heel dat denken vervat zitten. Wat in de jaren 1960 maatschappelijk aanzien had, heeft

dat nu niet noodzakelijk meer. Het zal tijd vragen om deze mentaliteit om te buigen.”

Doorbreek je die tweedeling niet door een gemeenschappelijke start in het onderwijs?

“Diversificatie en sociale rangorde zullen er altijd wel blijven. Dat zit in ons ingebakken. Wij zijn een sociale diersoort en een sociale diersoort functioneert altijd hiërarchisch. Het idee van een perfecte gelijkheid is dus een ideaal en dat kun je veel beter vertalen in termen van gelijkwaardigheid. Gelijkwaardigheid is iets anders dan gelijkheid. Ik denk dat een gemeenschappelijke start een illusie is. Als je dat ontwikkelingspsychologisch gaat bekijken: 12/13 jaar is zowat de leeftijd waarop jongeren zich meer en meer beginnen te diversifiëren. En dan gaan wij ze samenzetten? Ik ben er niet zeker van dat dit zo'n goed idee is. Een opdeling in slechts twee groepen, dat is het grote probleem, daarmee kun je je niet diversifiëren.

Wat ik nu erg nodig vind en waarover ik nauwelijks iets hoor bij onderwijshervormingen, dat is een debat over welke normen en waarden wij willen doorgeven. Want dat is voor mij een verrassende ontdekking geweest bij de studie van mijn boek: dat het onmogelijk is om onderwijs te geven of überhaupt met jonge mensen veertig uur per week bezig te zijn in een groep zonder dat je normen en waarden doorgeeft. Dat doe je sowieso. Waardevrij onderwijs is een illusie uit de jaren 1970 en 1980 die we zo snel mogelijk achter ons moeten laten. De implicatie hiervan is dat we, als we nadenken over scholen, niet alleen moeten nadenken over kennis en hoe we dat gaan organiseren. We moeten een nog veel belangrijker vraag stellen, namelijk: welke normen en waarden willen we doorgeven en hoe gaan we dat doen? Ik heb er geen probleem mee dat bepaalde scholen een bepaald profiel voorstellen in de trant van 'dit is voor ons een ideaal mensbeeld en we gaan onze school daarop richten' en dat andere scholen een ander beeld naar voren schuiven. Dan kan ik als ouder kiezen. Ik heb liever zoiets dan de zogenaamde waardevrije school van vandaag die leerlingen wil omvormen tot 'ondernemer van zichzelf die zijn competenties moet kapitaliseren'.”

Wat dan met het 'maatschappelijk' watervalsysteem: ouders kiezen voor hun kind vaak voor een school met 'naam' om dan 'af te dalen' naar een school met minder naam, enzovoort.

“Het probleem daarbij ligt voor mij andermaal in die maatschappelijke tweedeling van winners en losers. Het hele gamma daartussen is verdwenen. Wij redeneren zoals kinderen die alleen maar onderscheid maken tussen 'een domme' en 'een slimme'. Met een dergelijk binair systeem geef je een groeiende groep jonge mensen het idee dat ze tot de 'losers' behoren.”

De maatschappij speelt daar een rol in?

“Inderdaad, en ouders en scholen nemen dat over. In de kleuterklas heeft men het nu al over 'knipvaardigheden', en of de kleuter daar goed of slecht in is. Jonge ouders raken in paniek zodra ze te horen krijgen dat hun kleuter niet 'op niveau' knipt. Er wordt voortdurend geredeneerd in 'goed of slecht', 'win or lose'.

Bij de identiteitsvorming is er ook overdracht van de leraar naar het kind. Is minder leraren per klas beter of moeten leerlingen leren omgaan met de diversiteit van de verschillende persoonlijkheden van verschillende leraren?

“Daar kun je perfect de ontwikkelingspsychologie bij gebruiken. Het is ook geen toeval dat we wereldwijd min of meer hetzelfde systeem zien. De evolutie van één leraar in het basisonderwijs naar meer leraren in het middelbaar onderwijs heeft te maken met de evolutie van het kind. Een jong kind heeft zekerheid nodig, een veilige omgeving. Dat betekent weer voorspelbaarheid, dus zo weinig mogelijk personen, want hoe meer personen, hoe minder voorspelbaarheid. Maar als kinderen ouder worden, gaan ze de wereld in en kunnen ze minder voorspelbaarheid beter hanteren. Ze krijgen meerdere identificatiemodellen. Dat is organisch gegroeid en dat sluit aan bij de ontwikkeling van het kind.”

Sociale netwerken en toetsen

Er is een enorme invloed van de sociale netwerken en nieuwe media op het leren.

Hoe moeten wij daarmee omgaan? Welke invloed hebben die op de geest van de leerlingen?

“Die sociale netwerken moet je weer bekijken binnen het huidige maatschappelijke bestel en de verplichting tot succes, tot scoren. Wat er verkeerd aan is, heeft niet te maken met de systemen, maar met de invulling die van buitenaf komt. Je hebt nu kinderen die zich doodongelukkig voelen omdat ze minder vriendjes hebben op Facebook dan anderen. Dat heeft niet te maken met de sociale netwerken zelf, maar met de manier waarop het fenomeen ingevuld wordt. Positief is dat mensen gemakkelijker in contact komen en blijven met mensen met wie ze vroeger geen contact (meer) gehad zouden hebben. Op die manier is dat een cohesiebevorderend iets.”

Wat is de invloed van de ‘toetsobsessie’ op de mentale toestand van de leerlingen én de leraren? Als je leerlingen een heel jaar in de klas hebt, moet je dan ook nog zo vaak een schriftelijk bewijs van hun kunnen hebben? Met andere woorden: telt het puntenboekje of de ervaring van de leraar?

“Dat past ook weer binnen iets dat veel ruimer is. In de zorgsector heeft men een systeem ontwikkeld om elke drie sessies een evaluatie te doen. Dat is al te gek. Er bestaat overall een vorm van ‘evaluïtis’ – het moet op papier staan. Je moet evaluatie ook bekijken als een machtsinstrument en dat is maatschappelijk gezien eerder verontrustend, vind ik. We hebben een evolutie doorgemaakt van een patriarchaal model naar een Big Brother-model. Binnen het patriarchale model hadden mensen autoriteit door de po-

sitie die ze innamen. Ze konden die wel verliezen, maar eigenlijk hing die samen met de functie. Binnen het Big Brother-model is dat allemaal hoogst onduidelijk geworden. Er is een soort veralgemeende sociale controle op oppervlakkigheden en er is niemand die die autoriteitsfunctie kan, durft of wil innemen. Men durft niet meer te spreken in eigen naam of een gezagfunctie opnemen.”

Waarom durven mensen dat niet meer?

“Dat is een heel moeilijke vraag, omdat die verandering rond autoriteit zo fundamenteel gewijzigd is de laatste jaren. Ik wil mij daar in de nabije toekomst op toeleggen. Ik heb daar nu geen antwoord op. We hebben het patriarchale model verlaten en elk model van gezag is verdacht geworden. Autoriteit is bijna een vies woord geworden. In plaats daarvan krijgen we iets dat veel erger is: het Big Brother-model, anoniem, dwingend en nagenoeg steeds gebaseerd op afgunst.”

Vast iets voor een volgend boek, want dit is geen bemoedigend, maar een duidelijk besluit. Ik dank u voor het vriendelijke ont-haal en het open gesprek.

Helmar Vyverman
Helmar.Vyverman@telenet.be

Noot

1. Verhaeghe, P. (2012). *Identiteit*. Amsterdam: De Bezige Bij. Voor meer informatie: <http://paulverhaeghe.psychoanalysis.be>.